

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN PULP MAKING-2 PT.INDAH KIAT PULP & PAPER
PERAWANG**

By
Eventina Sitorus

Email : eventinamonance@gmail.com
Pembimbing : Mariaty Ibrahim

CP 0823 9290 1734

¹Mahasiswa Program Study Administration Business of FISIP University Of Riau
²Dosen Program Study Administration Business of FISIP University Of Riau

Kampus bina widya jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment on employee productivity Department of Making Pulp-2 PT.Indah Kiat Pulp & Paper, Perawang. Work environment as an independent variable (X) and labor productivity as the dependent variable (Y), and this study takes the number of respondents as many as 53 people. Data obtained through the questionnaire and then further processed to be tested through statistical analysis such as a simple regression analysis, t test, and correlation analysis and determination with the help of using SPSS 16 for windows.

The results showed that the results of hypothesis testing t test, $t(11,136) > t \text{ table } (2.040)$. This suggests that the work environment have a significant effect on employee productivity. The amount of work environment on employee productivity Department of Making Pulp-2 PT.Indah Kiat Pulp & Paper is equal to 70.9%.

Keywords: human resource management, work environment, work productivity.

PENDAHULUAN

Dewasa ini, perkembangan era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat memunculkan berbagai macam perusahaan atau instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang penghasil barang dan jasa. Dengan semakin banyaknya perusahaan, membuat persaingan yang kompetitif untuk mendapatkan nilai lebih di

mata masyarakat. Perusahaan yang baik tidak pernah terlepas dari tujuan dibentuknya lembaga tersebut. Salah satu elemen yang perlu di perhatikan oleh pimpinan perusahaan adalah sumber daya yang ada dalam perusahaan. Adapun sumber daya yang menjadi fokus dan yang paling utama sangat berpengaruh terhadap perusahaan adalah Sumber daya Manusia (*human resource*). Hal ini di karenakan

manusia mempunyai akal dan pikiran sehingga manusia memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan mengelola sumber daya lainnya yang dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Sehubungan dengan hal itu PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Perawang yang bergerak dalam industri bubur kertas (pulp) dan kertas (paper) terbesar di Pekanbaru dengan

menggunakan bahan baku kayu yang diolah menjadi bubur setelah itu diproduksi menjadi kertas. PT. Indah Kiat Pulp & Paper memiliki banyak Divisi dimana divisi itu terbagi lagi atas beberapa Departemen. Dalam hal ini, PT. Indah Kiat Pulp & Paper khususnya bagian produksi yang memiliki ±2.600 karyawan.

Tabel 2
Absensi Kerja Karyawan Departemen Pulp Making-2
PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Perawang
Tahun 2009 - 2013

Tahun	Jmlh Karyawan	Sakit		Absen Kecelakaan Kerja	
		Jumlah	%	Jumlah	%
2009	121	57	47,1	4,5	3,7
2010	122	68,5	56,1	9	7,3
2011	120	47,5	39,5	1,5	1,3
2012	116	29	25	5	4,3
2013	114	48	42,1	11	23

Sumber : PT. Indah Kiat Pulp & Paper, 2014

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat absen karyawan departemen pulp making-2 PT. Indah Kiat Pulp & Paper cukup tinggi dan cenderung mengalami kenaikan, dapat dilihat pada kurun waktu tahun 2009 - 2013. Dari data tersebut, bisa

disimpulkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan yang semakin menurun dari tahun ke tahun. Absensi yang paling dominan yang terus meningkat setiap tahunnya terlihat meningkatnya ketidakhadiran karyawan dikarenakan sakit.

Tabel 3
Labour Turn Over Departemen Pulp Making-2
PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Perawang
Tahun 2009- 2013

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO (%)
		Masuk	Keluar		
2009	118	4	1	121	0,83
2010	121	2	1	122	0,82
2011	122	2	4	120	3.30
2012	120	1	5	116	4,23
2013	116	1	3	114	2,60

Sumber : PT. Indah Kiat Pulp & Paper, 2014

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa labour turn over (jumlah karyawan masuk dan keluar) departemen pulp making-2 PT. Indah Kiat Pulp & Paper terjadi secara fluktuatif. Dengan tingginya tingkat karyawan yang keluar setiap tahun dapat menghambat kelancaran pekerjaan yang pada akhirnya berpengaruh pada waktu dan

biaya pelaksanaan pelatihan untuk melatih karyawan lama sehingga handal dalam melakukan pekerjaan lain diluar pekerjaannya dan mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut atau mencari karyawan baru untuk menutupi kekurangan karyawan dalam proses produksi.

Tabel 4
Rencana dan Realisasi Produksi Departemen Pulp Making-2
PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Perawang
Tahun 2009- 2013

No	Tahun	Rencana / tahun (ton)	Realisasi/tahun (ton)	Persentase (%)
1	2009	1.404.935	1.388.453	98,8
2	2010	1.475.181	1.430.107	96,9
3	2011	1.534.189	1.458.709	94,9
4	2012	1.577.682	1.499.436	95,0
5	2013	1.623.805	1.545.054	95,1

Sumber : PT. Indah Kiat Pulp & Paper, 2014

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil produksi cenderung terjadi fluktuasi (naik turun) hasil produksi dan target yang diharapkan oleh perusahaan rata-rata tidak tercapai dalam kurun waktu tahun 2009-2013. Salah satu faktor penyebab tidak tercapainya target produktivitas ini adalah karena terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja seperti terkena percikan bahan kimia dan tidak hati-hati dalam penggunaan alat pengaman kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel 2 yang menunjukkan jumlah absen karyawan karena kecelakaan kerja meningkat. Hal ini membuktikan kurangnya perhatian pihak perusahaan terhadap keadaan lingkungan kerja dan sistem alat pengaman dalam bekerja.

Dengan bertitik tolak pada uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Pulp Making2 PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang ”.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : **”Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Pulp Making-2 PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Perawang ?”.**

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk

:(1)Mengetahui kondisi lingkungan kerja yang ada pada departemen pulp making-2 PT. Indah Kiat Pulp & Paper, (2)Mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan departemen produksi pulp making-2 pada PT.Indah Kiat Pulp & Paper,(3) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap

KERANGKA TEORI

Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut **Lewa dan Subowo (2005)**__lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat , aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Alex S.Nitisemo (2000) mendefenisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Sedangkan **Sedarmayanti (2001)** mengemukakan

produktivitas kerja karyawan departemen pulp making-2 pada PT.Indah Kiat Pulp & Paper.

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut **Schultz & Schultz (2006)** lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal- hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Sedangkan menurut **M.Manullang (2001)**, Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempunyai dampak negatif dan dampak positif terhadap produktivitas kerja perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif apabila lingkungan kerja yang ada kondusif sehingga mampu mendukung pekerjaan karyawan. Dan sebaliknya, memberikan dampak negatif apabila lingkungan kerja yang ada sudah ada tak mampu mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut **(Nitisemito,2000)** menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2001) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Menurut **Ishak dan Tanjung (2003)**, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang

ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Konsep Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Pengertian produktivitas sebenarnya menyangkut aspek yang luas, yaitu modal (termasuk lahan), biaya, tenaga kerja, energi, alat, dan teknologi. Secara umum, produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) yang dicapai dengan masukan (input) yang diberikan. Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Malayu S.P. Hasibuan (2003), mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Paul Mali seperti yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2001)** mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau

meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu”.

Tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan output yang lebih banyak dari tenaga kerja lainnya dalam jangka waktu yang sama. Lebih lanjut **J.Ravianto (2005)** mengatakan produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Demikian halnya dengan **T.Hani Handoko (2001)** mengatakan produktivitas adalah hubungan antara input dan output dalam suatu system produksi.

Menurut **Sjafri dan Aida (2007)** produktivitas merupakan rasio output dan input suatu proses produksi dalam periode tertentu. Input terdiri dari manajemen, tenaga kerja, biaya produksi, peralatan serta waktu. Output meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan kerusakan produk. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut **Sinungan (2000)** produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas adalah nilai output dalam hubungan input tertentu, produktivitas biasanya dinyatakan sebagai imbalan dari hasil kerja rata – rata dalam hubungannya dengan jam rata – rata dari

tenaga kerja yang diberikan dalam proses tertentu. Jadi hasil kerja yang dicapai (produktivitas kerja) adalah target di dapat melalui kualitas kerja para pegawai melakukan tugasnya yang sesuai dengan waktu yang ditentukan ketepatan.

Menurut **Siagian** yang dikutip oleh **Sutrisno (2009)** mengemukakan faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja adalah :

a. Perbaikan terus-menerus

Seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat dalam mengelola organisasi dengan baik, akan tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apabila diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun secara eksternal

b. Peningkatan Mutu Hasil Kerja

Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksanaan tugas penunjang, dalam organisasi. Suatu organisasi yang mendapat penghargaan, penghargaan itu diberikan bukan hanya karena keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi karena dinilai berhasil meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

c. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi. Dalam memberdayakan manusia terdapat beberapa strategi, yaitu :

- Mengakui harkat dan martabat manusia.
- Manusia mempunyai hak-hak yang bersifat asasi dan tidak ada manusia lain termasuk manajemen yang dibenarkan untuk melanggar hak-hak tersebut
- Penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi
- Perkayaan mutu kekaryaan, mencakup paling sedikit lima hal, yaitu : penyeliaan yang simpatik, pekerjaan yang menantang, sistem imbalan yang efektif, kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan, dan sistem umpan balik.

Edi Sutrisno (2009) menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi. Upaya untuk

memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis & Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Penentuan Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 114 responden dan untuk pengambilan sampelnya menggunakan rumus Slovin yakni sebanyak 53 responden departemen pulp making-2 PT.Indah Kiat Pulp & Paper Perawang.

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sebagai berikut:

- a. Angket , yaitu memberikan pertanyaan objektif yang sama kepada seluruh responden. Hal ini dilakukan supaya bisa melihat tanggapan semua responden untuk masalah dan kemungkinan yang sama sehingga lebih mudah untuk mengolahnya.
- b. Wawancara, merupakan Suatu metode pengumpulan data dengan mengadakan Tanya jawab secara langsung kepada informan dalam hal ini manajer personalia.

ANALISA DATA

Data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

Persamaan Regresinya : $Y = a + bX$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X = Lingkungan Kerja

a = Parameter konstanta

b = Parameter koefisien regresi

dengan nilai (Sugiono:2000)

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

2. Uji instrument

a. Uji validitas

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan spss.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan realibilitas. Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut :

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan

valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistika. Koefisien Korelasi Product Moment

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Jika produk r product tidak dapat disimpulkan bahwa instrument yang disimpulkan tidak valid. Sebaliknya jika r hitung product moment dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan valid.

b. Uji reliabilitas data

Untuk melihat reabilitas dari instrument-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung *Cronbach's Alpha* masing-masing instrument. Variabel tersebut akan dikatakan reliable jika *Cronbach's Alpha* nya memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Sebaliknya jika koefisien *Cronbach's Alpha* instrument lebih rendah dari 0,6 maka instrument tersebut tidak reliable untuk digunakan dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Uji signifikansi individu (Uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Lingkungan kerja) dengan variabel Y (Produktivitas kerja).

$$t_o = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana:

t_o = nilai t_{hitung}

n = jumlah sampel

yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2000:169):

r = koefisien korelasi

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

H_a (alternative) : $t_{hitung} > t_{table}$

H_o (nol) : $t_{table} > t_{hitung}$

Dimana:

H_a : ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

H_o : tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

• Uji determinasi (R^2)

Karena dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkorelasi atau model regresi maka model yang didapatkan akan semakin baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kriterianya instrument memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh $\geq 0,60$ (Imam Ghazali ; 2002:133) Hasil Uji validitas dan Reliabilitas dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel III.13
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Nomor Pertanyaan	r-hitung		r-tabel	Keterangan
	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja		
1	0,511	0,496	2,040	Valid
2	0,413	0,542	2,040	Valid
3	0,626	0,634	2,040	Valid
4	0,415	0,503	2,040	Valid
5	0,524	0,555	2,040	Valid
6	0,361	0,361	2,040	Valid
7	0,489	0,489	2,040	Valid
8	0,459	0,459	2,040	Valid
9	0,435	0,435	2,040	Valid

Sumber : Data Olahan 2014

Dari pengujian validitas dengan pengujian SPSS 16 for windows menyatakan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan karena

r_hitung lebih besar dari r_tabel. Sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

Tabel III.14
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria/Nilai Batas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,695	0,60	Reliabel
2	Produktivitas Kerja	0,737	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2014

Dari tabel diatas menunjukkan angka pada kolom cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi seluruh variabel adalah reliabel.

1. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel

independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis dari data yang diperoleh melalui SPSS 16 for windows

Tabel III.15
Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung
1	Konstanta	10,715	4,423
2	Lingkungan Kerja	0,767	11,136
R= 0,842 R ² = 0.709 Adjusted R square = 0.703			

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2014

Dari hasil regresi linear sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar dan koefisien variabel (b) Lingkungan Kerja sebesar . Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 10,715 + 0,767 X$$

Hasil analisisnya selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 10,715 diartikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka produktivitas kerja karyawan akan sebesar 10,715 poin.

- b. Koefisien variabel X sebesar 0,767 . Artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan persepsi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,767.

Tingkat korelasi yaitu sebesar ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya, menurut Bungin pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen pulp making-2 adalah memiliki hubungan sangat tinggi. hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.16
Nilai Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien	Penjelasan
0,00 - 0,199	Keeratan hubungan sangat rendah
0,20 - 0,399	Keeratan hubungan rendah
0,40 - 0,599	Keeratan hubungan sedang
0,60 - 0,799	Keeratan hubungan kuat
0,80 - 1,000	Keeratan hubungan sangat tinggi

Sumber : Bungin, 2005:184

2. Pengujian Hipotesis koefisien regresi

a. Koefisien Determinasi (r^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2). Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai r^2 sebesar 0,709 atau 70,9 %. Artinya 70,9 % variabel produktivitas kerja karyawan departemen pulp making-2 PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang dipengaruhi oleh lingkungan kerja sedangkan 29,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan. Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

b. Uji Signifikansi Individu (uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_o ditolak, H_a diterima).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_o diterima, H_a ditolak).

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t_{hitung} yang lebih

besar dari t_{tabel} yaitu $11,136 > 2,040$ yang berarti H_a diterima. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen pulp making-2 pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang.

Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan departemen pulp making-2 pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang dapat diterima.

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Pulp Making-2 PT. Indah Kiat Pulp & Paper, maka pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Setelah dilakukan penelitian terhadap penerapan lingkungan kerja pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Perawang dapat diketahui skor dari penerapan lingkungan kerja pada Departemen Pulp Making-2 PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Perawang berada dalam kategori baik yang artinya penerapan lingkungan kerja yang baik di lokasi kerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan semangat sehingga kinerja dari karyawan dapat meningkat.
2. Setelah dilakukan penelitian terhadap produktivitas kerja karyawan departemen Pulp Making-2 PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Perawang dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan departemen Pulp Making-2 pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Perawang berada dalam kategori setuju. Artinya Kemampuan kerja, semangat kerja dan berfokus dalam meningkatkan hasil yang dicapai dapat meningkatkan produktivitas kerja

karyawan departemen pulp making-2 PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Perawang.

3. Setelah dilakukan pengujian regresi linear sederhana diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Perawang khususnya Departemen Pulp Making-2. Melalui uji t, juga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini yang menyatakan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan departemen pulp making 2 dapat diterima. Hal ini berarti semakin baik penerapan lingkungan kerja di lokasi kerja, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian penulis yang telah disampaikan sebelumnya, penulis mengemukakan saran – saran sebagai bahan masukan bagi pihak PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Perawang khususnya departemen pulp making-2 yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Perawang terus meningkatkan sistem penerapan lingkungan kerja yang baik di lokasi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya departemen pulp making-2. Hal ini dapat dilakukan oleh pihak perusahaan yaitu menjaga dan memperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja yang nyaman agar memotivasi karyawan bekerja dengan baik.
2. Dalam penerapan lingkungan kerja yang baik diharapkan perusahaan dapat memiliki kinerja/ produktivitas kerja karyawan yang tinggi sehingga pada akhirnya akan mendukung sistem kerja perusahaan.
3. PT. Indah Kiat Pulp & Paper khususnya departemen pulp making-2 harus meningkatkan produktivitas kerja

karyawan dengan penerapan lingkungan kerja yang lebih optimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Drs.Agus. 1999. *Manajemen Produksi,Perencanaan Sistem Produksi Buku 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Elda (2008). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja bagian Produksi pada PT.Siak Raya Timber Pekanbaru*. Skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Riau
- Handoko,T.Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- J.Ravianto. 1986. *Produktivitas dan Pengukuran*,Cetakan I. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas
- Rahmawati,Hj.Ike Kudsyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Rosidah,Ambar TS. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sjafri dan Aida. 2007.*Manajemen Mutu SDM*. Jakarta: PT.Ghalia Indonesia.
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV.Alfabeta
- Sutrisno, Dr.Edi.2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sutrisno, Dr.Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3,Jakarta : Prenada Media Group.
- Tika,Moh.Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Yuni (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja*

Karyawan bagian Produksi PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Riau.